

CONCEPTO 57613 DE 2018

(octubre 3)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

ASUNTO: Artículo [11](#), párrafo de la Ley 1920 de 2018

En atención a su comunicación, remitida inicialmente por correo electrónico de fecha 24 de septiembre de 2018, sin radicado, en la cual solicita concepto jurídico sobre si al tenor de lo dispuesto en la Ley [1920](#) del 12 de julio de 2018, se puede exonerar de la base de regulación de cuota de aprendices, los cargos de Supervisores de Seguridad, Escoltas, Operadores de Medios Tecnológicos y Manejadores Caninos, o si por el contrario los mismos constituyen base de regulación, como hasta la fecha se ha contemplado; me permito manifestarle:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tiene el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

El Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, no tiene asignadas funciones administrativas, contractuales o disciplinarias, y tomar una decisión en esta vía en un caso particular que no le compete, pues implicaría excederse en sus funciones lo que acarrearía la respectiva responsabilidad disciplinaria. En consecuencia, la temática planteada se abordará en forma general para su análisis jurídico.

CONCEPTO JURÍDICO

a) ANTECEDENTES

Señala quien consulta:

- Se han recibido varios recursos de reposición y en subsidio de apelación de las empresas del sector de vigilancia, que presentan como fundamento jurídico para solicitar que les exoneren de la base de regulación de cuota de aprendices los cargos de Supervisores de Seguridad, Escoltas, Operadores de Medios Tecnológicos y Manejadores Caninos.

- Argumentan que la Ley 1920 del 12 de julio de 2018, artículo [11](#), dispuso:

[...] Profesionalización de la actividad el cual establece: “El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en busca de la profesionalización de la actividad, implementará un pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos según corresponda, para lo cual podrá celebrar convenios con las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y con las Cooperativas Especializadas de Vigilancia y

Seguridad Privada.

PARÁGRAFO. La implementación del pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad, a que hace referencia el presente artículo, no será tenido en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada.

- Por lo anterior muy cordialmente le solicitamos aclarar si es verdad que al tenor de la norma anteriormente citada, se puede considerar como exentos los cargos mencionados o si por el contrario los mismos constituyen base de regulación, como hasta la fecha se ha contemplado.

- Se deja constancia que se conceptúa con la información suministrada en el presente concepto y de manera general en cuanto al asunto.

b) ANÁLISIS

1. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y cuya celebración es por un plazo no mayor a dos (2) años, tiempo en el cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

Dispone el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”, lo siguiente:

[...] El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

En consecuencia, es claro que el contrato de aprendizaje es un contrato especial dentro del derecho laboral y no es un contrato de trabajo. A partir de este cambio de naturaleza, al contrato de aprendizaje ya no se le aplican las normas del Código Sustantivo de Trabajo, y todo su desarrollo y ejecución se sujetan a las normas especiales del mismo que, fundamentalmente son, además de la Ley 789 de 2002, artículo [30](#) y subsiguientes, el Decreto [933](#) de 2003, “por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”, el Decreto [2585](#) de 2003, “por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto [933](#) de 2003”, el Acuerdo SENA No. [7](#) de 2012, “por el cual se adopta el reglamento del Aprendizaje Sena”, el Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su

Capítulo 3.

En la sentencia de control abstracto de constitucionalidad C-038 de 2004, la Corte Constitucional tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre la naturaleza jurídica y las características del contrato de aprendizaje, así:

[...] CONTRATO DE APRENDIZAJE-Distinción de la relación de trabajo ordinario/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Exclusión de negociación colectiva/DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA-Restricción. El contrato de aprendizaje tiene objetivos y especificidades que lo distinguen de la relación de trabajo ordinaria, por lo que es razonable que ciertos aspectos del mismo queden excluidos de la negociación colectiva, a fin de asegurar la viabilidad del conjunto del sistema de capacitación de la mano de obra en el país. Y en ese contexto, la Corte considera que la exclusión de dicha negociación del apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices es una restricción proporcionada al derecho de negociación colectiva de los trabajadores, puesto que los aprendices no son en sentido estricto trabajadores y resulta razonable que si la ley obliga a las empresas a vincular a un determinado número de aprendices, al menos establezca salvaguardas para asegurar que esa vinculación no resulte desproporcionadamente onerosa, como es la de limitar la negociación colectiva en este preciso aspecto.

[...] El anterior análisis es suficiente para concluir que no desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades jurídicas (CP art. 53) que la norma acusada defina el contrato de aprendizaje como una forma específica dentro del derecho laboral, que es distinta al contrato de trabajo, y que por ende no se rige exactamente por las mismas reglas que el contrato de trabajo, por la sencilla razón de que en la realidad, las relaciones de aprendizaje tienen especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto. (Subraya fuera de texto)

Además, debe tenerse presente que el contrato de aprendizaje es un acuerdo de voluntades en el que una parte, patrocinador, establece unas condiciones y adquiere unas obligaciones, con una contrapartida para la otra parte, el aprendiz. Si bien es cierto que el acuerdo de voluntades responde a un contrato con formalidades legales y con obligaciones preestablecidas, no podemos desconocer que son las partes contratantes quienes determinan las condiciones adicionales que estimen apropiadas, obviamente, sin violar el marco regulatorio del contrato de aprendizaje.

En este sentido, ni en la celebración del contrato ni en su ejecución de las obligaciones interpartes interviene el SENA, entidad que frente al contrato de aprendizaje tiene unas competencias legales y perfectamente delimitadas, como es el caso de lo establecido en la Circular No 132 de 2017, que se refiere a las consecuencias del embarazo de la aprendiz al señalar: “[...] 10. Finalmente, de acuerdo con la definición legal (Ley 789 de 2002, artículo 30) debemos tener en cuenta el carácter consensual del contrato de aprendizaje, por tanto, es de competencia exclusiva del patrocinador la toma de decisiones frente al evento de la aprendiz embarazada. Dado que los fallos de tutela solo producen efectos entre las partes, es el patrocinador quien decide si acoge o no la jurisprudencia constitucional y, bajo su propia responsabilidad, opta por aplicar en forma exegética el término de duración del contrato o, en sentido contrario, opta por prorrogarlo hasta una duración de dos años máximo en aras de cumplir con la protección a la maternidad o muta el contrato a uno de carácter laboral”.

En concordancia con lo dicho anteriormente, debemos resaltar que el SENA, a través de sus funcionarios, no tiene ninguna competencia para autorizar la celebración, suspensión o

terminación de un contrato de aprendizaje. La celebración es, como se dijo, el acuerdo interpartes elevado a los requisitos exigidos por la normatividad y en esta celebración el SENA no tiene ninguna participación, pues incluso, ni siquiera la presentación de los aprendices a los patrocinadores, obliga a éste a contratarlos, y puede solicitar o conseguir otros candidatos.

La Ley 789 de 2002, en su artículo [33](#), párrafo, establece: “Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.” Es decir que a partir de dicha norma se prohíbe tener un segundo contrato de aprendizaje.

2. CUOTA DE APRENDICES

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.3.11](#) que incorporó el artículo [11](#) del Decreto 933 de 2003, dispuso:

ARTÍCULO [2.2.6.3.11](#) Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley [119](#) de 1994(...)” (Subraya fuera de texto).

Cuando se presente variación en el número de empleados de la planta de personal que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar dicha variación a la regional del SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa patrocinadora, en los meses de julio y diciembre de cada año. Agrega la norma que el incumplimiento de esa obligación acarreará la imposición de la sanción (multa) a que haya lugar. La norma persigue un doble propósito, por un lado, asegura el mantenimiento de la cuota de aprendices asignada por la respectiva regional del SENA, durante mínimo un semestre; por otro lado, permite la modificación de la cuota de aprendices cuando quiera que se presente variación en la planta de personal de la empresa patrocinadora, situación que debe informar la empresa patrocinadora a la regional del SENA donde tenga su domicilio principal.

El mantenimiento de la cuota de aprendices, al menos durante el respectivo semestre, garantiza la continuidad del proceso de formación de los aprendices, evitando su deserción por falta de

apoyo económico, y facilita el cumplimiento de las metas institucionales de formación. El mantenimiento de la cuota de aprendices en el respectivo semestre, lo ratifica el párrafo del artículo [2.2.6.3.26](#) del Decreto 1072 de 2015, que incorporó el artículo [3](#) del Decreto 2585 de 2003, en los siguientes términos:

ARTÍCULO [2.2.6.3.26](#) Cuota de aprendices.

[...]

PARÁGRAFO. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de la fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del SENA, en los términos previstos en el artículo [2.2.6.3.11](#) del presente Decreto.

La obligación que tiene la empresa patrocinadora de informar la variación en el número de trabajadores de su planta de personal, tiene a su vez el propósito que la empresa logre un beneficio particular con la reducción de la cuota o permita un beneficio social con la vinculación de un mayor número de aprendices, coadyuvando de paso con las metas institucionales de formación.

De acuerdo con estas normas, observamos que a la empresa patrocinadora no le es dable dejar de contratar algunos aprendices por el mero hecho de haber reducido la planta de personal, pues en este caso debe informar previamente a la regional del SENA, para que la entidad, previa verificación del hecho, proceda a modificar la resolución que reguló la cuota de aprendices para dicha empresa. En caso que la empresa patrocinadora omita informar en oportunidad la disminución en la planta de personal, debe continuar con la cuota regulada, so pena de ser sancionada con la respectiva multa. En este sentido la información extemporánea, no surte efecto alguno que obligue a la entidad a reducir la cuota de aprendices, salvo situaciones excepcionales de fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, cuando la empresa patrocinadora no informa el aumento en el número de trabajadores, debe ser sancionada con multa, sin perjuicio de la obligación que le asiste de vincular la mayor cuota de aprendices que resulte de la variación en su planta de personal. Bajo esta otra circunstancia tampoco es viable aceptar la presentación extemporánea del informe sobre variación del número de trabajadores, como excusa para no imponer la sanción de multa.

Cabe destacar que el pago de la multa impuesta no exime al empleador de cumplir con la nueva cuota de aprendices que resulte o pagar el valor equivalente a la monetización por cada aprendiz que haya dejado de contratar, tal como lo establece el párrafo del artículo [2.2.6.3.15](#) del Decreto 1072 de 2015, que incorporó el artículo [14](#) del Decreto 933 de 2003.

El Decreto No [1779](#) de 2009 estableció que las empresas obligadas y no obligadas al cumplimiento de la cuota regulada podrán tener aprendices voluntarios de acuerdo con los porcentajes establecidos en dicho decreto.

La cuota mínima de aprendices deberá ser regulada por la regional del SENA del domicilio principal de la empresa, sin embargo, la empresa patrocinadora podrá ubicar a los aprendices que hacen parte de su cumplimiento de cuota en cualquier sucursal que tenga la empresa, y cualquier cantidad de aprendices por sucursal según la cuota.

La regional del SENA del domicilio principal de la empresa, determina la cuota mínima de aprendices teniendo en cuenta el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones según listado publicado por el SENA el 19 de julio de 2005 mediante el Acuerdo No 00009, el cual se encuentra en la página web del SENA (www.sena.edu.co) y que tiene como base la clasificación nacional de ocupaciones, y a la fecha está organizado en 5106 oficios.

De acuerdo con la normatividad, la determinación de la cuota mínima de aprendices será así:

- Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior.
- Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores estarán obligadas a contratar un (1) aprendiz.

Para efectos de la regulación de cuota de aprendices, se debe entender como trabajador toda personal natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia y subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago de salario.

Es pertinente advertir que el Decreto [1334](#) de 2018, “por el cual se modifica el artículo [2.2.6.3.11](#). del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices”, modificó el artículo [2.2.6.3.11](#). del Decreto 1072; norma cuya vigencia es a partir del 1 de diciembre de 2018. Reza esta norma, entre otros:

ARTÍCULO [2.2.6.3.11](#). Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa.

El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes períodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

1. El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

1.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportará la planta de

trabajadores de enero a junio del año en curso.

1.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

2. El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntado el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

2.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

2.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

PARÁGRAFO 1. El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1. o 2. del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa. En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia a que alude la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa. Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa. La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje. dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA,

determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 3. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley [789](#) de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

PARÁGRAFO 4. Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices. (Subraya fuera de texto)

3. OBLIGADOS A CONTRATAR APRENDICES

En este orden de ideas, cualquier empresa puede contratar aprendices, pero hay que recordar que no siempre la contratación de aprendices es optativa para una empresa, sino que en algunos casos la ley obliga a que ciertas empresas deban contratar aprendices. El artículo [32](#) de la Ley 789 del 2002 señala que toda empresa que tenga 15 o más empleados debe contratar aprendices. Reza la norma:

[...] Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Parágrafo. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA. (Subraya fuera de texto)

Así en lo que al Estado se refiere, tenemos que solamente las entidades públicas que señala el legislador están obligadas a vincular aprendices y por lo tanto a celebrar contratos de aprendizaje. También, las empresas que tengan menos de 15 empleados pueden optar voluntariamente por vincular un aprendiz, según lo expone el decreto reglamentario 933 de 2003 en su artículo [11](#) parágrafo 1.

Actualmente no hay norma que haya permitido exonerar de contratar aprendices, a las empresas o entidades sin ánimo de lucro, cuando dentro de su planta de personal tenga como mínimo 15 empleados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios [933](#), 2585 de 2003 y [1779](#) de 2009. Cuando estén adscritas a algún

ministerio se entiende que no tienen representación legal y esta las constituye automáticamente en Entidades del Estado que si no son industriales ni comerciales entonces no están obligadas.

Ahora bien, dispone el párrafo del artículo [30](#) en comento:

ARTÍCULO [30](#). Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.

[...]

Parágrafo. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

En consecuencia, la pregunta es si estos departamentos también están obligados a la vinculación de aprendices. Para resolver tal interrogante, debemos acudir a lo dispuesto en el artículo [10](#) del Decreto 933 de 2003, que reza:

ARTÍCULO [10](#). OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. <Artículo compilado en el artículo [2.2.6.3.10](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> En las regiones a las que hace referencia el párrafo del artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, las entidades públicas de cualquier orden, los establecimientos públicos de cualquier orden o las Empresas Sociales del Estado, cumplirán con la cuota de aprendices, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.

Las entidades públicas de cualquier orden diferentes de las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta podrán vincular voluntariamente aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley [789](#) de 2002. (Subraya fuera de texto)

El anterior artículo está compilado en el artículo [2.2.6.3.10](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Igualmente, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#)^[11] del mismo Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se tiene que las entidades públicas obligadas a la vinculación de aprendices son las señaladas en el artículo [32](#), y las referidas en el párrafo del artículo [30](#), según la reglamentación, no están obligadas, pero si cuentan con presupuesto, voluntariamente podrán celebrar contratos de aprendizaje. Ahora bien, dichas regiones deberán incluir en su plan de desarrollo territorial tal actividad, relacionada con la intención de celebrar contratos de aprendizaje, en los términos planteados por la ley.

En este orden de ideas, se encuentran exoneradas de cuota de aprendizaje:

- Las empresas que ocupen un número menor a quince (15) trabajadores.
- Las entidades públicas distintas de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal.
- Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.
- Las empresas dedicadas a la industria de la construcción.

- Las cooperativas de trabajo donde el número de trabajadores sin incluir a los socios sea inferior a quince (15) trabajadores.

- Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte.

El Decreto 1075 de 2015, en su artículo [2.2.6.3.11](#), establece que las empresas podrán patrocinar aprendices voluntariamente de acuerdo al número de trabajadores que tengan en su planta de personal de acuerdo a los siguientes rangos:

- Entre 1 y 14 empleados, hasta el 50% del total de la planta. Ejemplo. si una empresa tiene diez empleados, vinculará máximo 5 aprendices.

- Rango entre 15 y 50 empleados, podrán vincular hasta por el 40% de su planta.

- Entre 51 y 200 empleados, podrán incorporar aprendices hasta por el 30% de su planta.

- Más de 200 empleados. Éstas podrán incorporar aprendices hasta por el 20% del total de trabajadores.

El Consejo Directivo Nacional del SENA, expidió el Acuerdo No. 000009 de 2005, el cual fue publicado el 13 de agosto del 2005, "por el cual se establece el listado de oficios y ocupaciones para determinar la cuota de contratación de aprendices para los sectores productivos", que entre otros dispuso:

ARTÍCULO 1o. Establecer el listado de oficios y ocupaciones para determinar la cuota de contratación de aprendices para todos los Sectores Productivos, contenidos en el anexo que hace parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO 2o. Los Directores Regionales con base en lo dispuesto en el presente acuerdo, deberán proceder dentro de un plazo que no exceda de un (1) mes, contado a partir de la fecha de publicación del presente Acuerdo, a regular la cuota de aprendizaje para los empleadores de todos los sectores productivos.

ARTÍCULO 3o. Para efectos de la regulación de la cuota, los Directores Regionales podrán recurrir a cualquier medio probatorio, incluida la certificación expedida por el Representante Legal y el Revisor o Contador, según el caso, en la cual se certifique bajo la gravedad del juramento, el número de trabajadores que desempeñan las ocupaciones u oficios de que da cuenta el presente Acuerdo.

La certificación deberá ser remitida por el representante Legal en un plazo que no exceda de 15 días, contados a partir del requerimiento que formule el respectivo Director Regional.

El Consejo de Estado, se pronunció respecto al tema que nos ocupa y señaló:

[...] CONTRATO DE APRENDIZAJE – Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. La ley definió también qué empresas están obligadas a la vinculación de aprendices. La obligación rige de manera general para las empresas del sector privado que ocupen no menos de quince trabajadores, como también para las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta del orden nacional o territorial. Las demás entidades públicas,

sean del sector central o descentralizado, sólo están sometidas a cuota de aprendices en los casos que determine el Gobierno Nacional. Dentro de las reglas expuestas, la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la efectúa el SENA, en la regional del domicilio principal de la empresa. La proporción es la siguiente: “un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores tendrán un aprendiz”.

[...] MONETIZACION DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE – Concepto / CONTRATO DE APRENDIZAJE – Monetización de la cuota de aprendizaje. Se dispone una modalidad de exoneración de la cuota de aprendices que deben ser contratados por la empresa: consiste en la llamada “monetización de la cuota de aprendizaje”, que es la posibilidad de “cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores...por un salario mínimo legal”. Se admite también la monetización parcia.

[...] CONTRATO DE APRENDIZAJE – Selección de aprendices, de oficios y ocupaciones. Se regula en la ley igualmente la selección de aprendices y de los oficios u ocupaciones objeto del contrato: esta selección corresponde autónomamente a la respectiva empresa obligada a la vinculación de aprendices, “de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada así como la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares”, y puede también acudir a los listados elaborados por el SENA, “priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica”. En principio, pueden ser objeto del contrato de aprendizaje “todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada^[2].

4. LEY [1920](#) DE 2018- LEY DEL VIGILANTE

La [Ley 1920](#) del 12 de julio de 2018. Ley del vigilante-crea un marco jurídico para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia sobre las cooperativas especializadas en vigilancia y seguridad privada. Igualmente, establece un marco regulatorio para el correcto desempeño de la labor del personal operativo de vigilancia.

En la norma sobresalen disposiciones que tienen que ver con los requisitos para otorgar la licencia de funcionamiento de este tipo de cooperativas, seguro de vida, jornadas de trabajo, incentivos para la vinculación de mujeres, personas mayores o en condición de discapacidad, remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos, festivos y descansos compensatorio.

Igualmente, se aborda el tema del seguro de vida, que obliga a las empresas de seguridad a contratar anualmente un seguro de vida colectivo que ampare a su personal operativo durante las 24 horas. En el aspecto de la vinculación de mujeres, personas mayores de 45 años y en condición de discapacidad, se plantearon incentivos para las empresas que hagan estas vinculaciones, y recalca que estas personas deben ser contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

De las remuneraciones, la ley contempla que a los trabajadores del sector se les aplicará lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo sobre la remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios, derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las 8 horas diarias de la jornada laboral ordinaria. Respecto a las jornadas de trabajo, señala que los empleados podrán laborar máximo en jornadas laborales

diarias de 12 horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas.

La Ley establece el 26 de noviembre como el Día Nacional de la Vigilancia y la Seguridad Privada, dispone lo concerniente al certificado de aptitud sicofísica para el porte de armas de fuego, y define incentivos para la profesionalización de esta actividad a través del Sena y en convenio con empresas y cooperativas de vigilancia y seguridad privada.

Específicamente esta Ley [1920](#) de 2018, establece en cuanto al tema objeto de consulta:

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley crea un marco jurídico para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia sobre las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada; además, establece un marco regulatorio para el adecuado desempeño de la labor del personal operativo de vigilancia.

[...]

ARTÍCULO 11. Profesionalización de la actividad. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en busca de la profesionalización de la actividad, implementará un pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos según corresponda, para lo cual podrá celebrar convenios con las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y con las Cooperativas Especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada

PARÁGRAFO. La implementación del pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad, a que hace referencia el presente artículo, no será tenido en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada. (Subraya fuera de texto)

La nueva norma crea un marco jurídico que le otorga al personal operativo de vigilancia y seguridad privada del país, además de incentivos económicos y de bienestar, incentivos de formación en su ejercicio. Como se advierte se aprobó un nuevo artículo que faculta al SENA dictar cursos de capacitación/profesionalización a los guardas de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, que les permitirá mejorar su formación académica. Es así como se crea la posibilidad de que empresas desarrollen convenios con el SENA para la profesionalización de la actividad.

El legislador de manera expresa dispone que al implementar el pensum académico dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos; este no será tenido en cuenta al momento de determinar la cuota obligatoria de las empresas de vigilancia y seguridad privada y las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada; norma que se encuentra vigente y fue aprobada en estos términos.

Es pertinente traer a colación, el proceso que se surtió ante el Congreso y que culminó con la sanción de la Ley [1920](#), en el cual el SENA intervino con apoyo de la Dirección de Empleo y Trabajo, soportando la posición institucional que pretendía el cambio del párrafo y en general de la norma, incluidos en el proyecto, a pesar de lo cual la norma fue sancionada en los términos precitados.

Con radicado No. 2-2018-008085 se dirigió comunicación a la Presidencia de la República, presentando observaciones de inconveniencia del nuevo artículo 11 de la normativa. Se recalcó

como a través del radicado 2018-006023 del 25 de mayo de 2018, ya se habían presentado observaciones para que fueran tenidas en cuenta en el debate del aún proyecto y se solicitó la eliminación del artículo en comento; lo anterior por cuanto la entidad no cuenta con la capacidad en infraestructura, armas, polígonos, vehículos especializados, tecnología de monitoreo y control o caninos que permitan orientar y garantizar la formación.

Además se reiteró, que el SENA no cuenta con los recursos ni la infraestructura para desarrollar programas de formación en técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad, dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, teniendo en cuenta que se requiere de recursos para el suministro de armas, polígonos, vehículos especializados, tecnología de monitoreo y control o caninos que permitan orientar y garantizar la formación.

En cuanto al tema que no ocupa, se indicó que en sesión plenaria de la Cámara de Representantes del día 19 de junio de 2018, fue aprobado en Segundo Debate el Texto Definitivo con modificaciones del Proyecto de Ley No 288 de 2017 Cámara - 025 de 2016 Senado "por el cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del vigilante" se incluyó un párrafo nuevo, el párrafo del artículo [11](#) de la actual Ley 1920 de 2018.

Al respecto se indicó que artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002, adicionado por el artículo [168](#), de la Ley 1450 de 2011, en concordancia con el artículo [1](#) del Decreto 2585 de 2003, compilado por el Decreto 1072 de 2015, en su artículo [2.2.6.3.24](#), indicó los empleadores obligados a vincular aprendices, así señaló en general los sujetos obligados a contratar aprendices. Se indicó también que la obligación recae primordialmente sobre las empresas privadas sin importar la actividad económica que éstas realicen y podrán vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

A su vez, se retomó el artículo [2.2.6.3.26](#), del Decreto 1072 de 2015, para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, el cual dispone:

[...] Entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario. La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, requieran de capacitación. Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador. El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices, ante la Regional del Sena del domicilio principal del empleador.

De igual forma, el artículo [35](#) de la Ley 789 de 2002, Selección de aprendices, prevé que "La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes

para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.// Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.// Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma. (Subraya fuera de texto)

Con base en lo anterior, concluyo la posición institucional:

- Que para determinar la cuota de aprendices se realizará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, requieran de capacitación.

- Por ende la empresa que vincula los aprendices son los encargados de seleccionar los oficios y ocupaciones con base en los perfiles y requerimientos de mano de obra calificada y semi-calificada y podrá también acudir a los listados de preselección de aprendices elaborado por el SENA priorizando la formación calificada, técnica o tecnológica.

- Sobre el listado de oficios el artículo [36](#) ibídem señala que podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

-Por lo tanto; los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las Leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994, o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

De igual forma, se concluyó que el parágrafo del artículo 11 del proyecto de Ley C288/2017C- S 025/2016-Ley del Vigilante, es nocivo para la implementación de la profesionalización de la actividad de vigilancia mediante un pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad dirigido a los guardias de seguridad, supervisores, escoltas, operadores de medios tecnológicos y manejadores caninos, porque:

1. Al no tener en cuenta la formación profesional (Técnico en Seguridad y Tecnólogo en Seguridad) para que las empresas sean reguladas, los aprendices que entren a formación profesional en estos programas no contarán con ambientes para realizar sus prácticas requisito necesario para certificarse.
2. Los aprendices solo podrán ejecutar la etapa lectiva y su formación profesional se verá truncada toda vez que no se cuenta con sitios de practica objeto de contrato de aprendizaje, lo cual causaría un detrimento para el SENA al utilizar unos recursos en formación en aprendices que no se certificarán.
3. Los aprendices no contarían con un ingreso es decir no tendrían apoyo de sostenimiento que

les sirviera de recurso para poder realizar sus estudio técnicos o tecnólogos.

4. No contarían con alternativas para certificarse como formar empresa.

5. No podrían acceder a los beneficios del Fondo Emprender

6. Los aprendices para obtener su título como técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad tendrían que realizar pasantías en las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada y las Cooperativas Especializadas de Vigilancia y Seguridad Privada sin remuneración ni Seguridad Social, lo cual es dañino para el desarrollo social y causa deserción de la formación.

7. Se vulneraría el principio constitucional de igualdad descrito en el artículo [13](#) de la Constitución Política 2 frente a las empresas que si cumplen cuota de aprendizaje y causaría inequidad entre el sector empresarial.

8. Finalmente va en contravía del artículo [36](#) de la Ley 789 de 2002, el cual reglamenta el Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje.

En su momento, se manifestó la Dirección de Empleo y Trabajo de la entidad, advirtiendo:

[...] En consideración a lo anterior, se debe actualizar el Listado de Oficios y ocupaciones con los oficios referentes a vigilantes, guardas de seguridad, supervisores, escoltas, objeto de regulación de cuota de aprendizaje para estas empresas, con el fin de permitir a los aprendices formados en estas especialidades, en las mismas condiciones y garantías, el desarrollo de su etapa productiva mediante contratos de aprendizaje para su respectiva titulación.

Una vez aprobada esta Ley las empresas de Vigilancia serían objeto de regulación y apoyarían en la conformación de los aprendices con las prácticas mediante contrato de aprendizaje. Por lo que se recomienda no realizar la exclusión propuesta en el proyecto de Ley.

Por lo anterior el párrafo debería quedar así:

“Parágrafo. La implementación del pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad a que hace referencia el presente artículo, debe ser tenido en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada al igual que las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, como empresas conformadoras con las practicas mediante contrato de aprendizaje”. (Subraya fuera de texto)

Es así como, dadas las consideraciones expuestas, el SENA en principio se opuso a la redacción contenida en el parágrafo del artículo [11](#) de la Ley 1920 de 2018-Ley del Vigilante, por las razones expuestas. No obstante, no fueron acogidos sus argumentos y la norma se encuentra sancionada y vigente, surtiendo efectos; en consecuencia tenemos que tal exclusión debe ser acatada.

Por lo anterior, procedería lo indicado por la Dirección de Empleo y Trabajo en cuanto a la actualización del listado que expide la entidad, considerando que la nueva ley complementa los parámetros generales establecidos por las Leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994, que dieron lugar al listado elaborado por la entidad.

Finalmente, al estar frente a una norma tan reciente, se está a la espera de los pronunciamientos jurisprudenciales frente a su interpretación, en el entre tanto, habrá de acogerse el tenor literal de

la disposición en comento.

c) CONCLUSIONES

- No todas las empresas están obligadas a contratar o vincular aprendices. Para efectos de la regulación de cuota de aprendices, se debe entender como trabajador toda personal natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia y subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago de salario. La ley establece las empresas que se encuentran exoneradas de la cuota de aprendices.

- En el caso de las empresas de vigilancia y seguridad privada y las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, la Ley de Vigilancia-Ley [1920](#) de 2018, se encuentra vigente y por lo tanto se debe atender lo establecido en el artículo [11](#), parágrafo, respecto a qué se considera para fijar la cuota. Lo anterior, por cuanto a pesar de las manifestaciones de inconformidad hechas por la entidad, tal disposición fue sancionada y aprobada, encontrándose vigente a la fecha.

-Lo anterior trae como consecuencia la necesidad de actualizar listado proferido por el SENA, según lo indicado por la Dirección de Empleo y Trabajo.

-Ahora bien, es pertinente preguntarse si ya se adelanta o ejecuta pensum académico con ciclos de competencias laborales, técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad que indica el artículo [11](#) de la Ley 1920 de 2018. Al respecto es preciso indicar que el parágrafo se refiere a la implementación del pensum en dirigido a los cargos señalados en la norma y no a una exclusión escueta y directa de dichos cargos.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. ARTÍCULO [3.1.1](#). DEROGATORIA INTEGRAL. Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 3o de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos: 1. No quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo, entre los cuales: Decreto número [1834](#) de 1994, "por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales". Decreto número [16](#) de 1997, "por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud

ocupacional". Decreto número 934 de 2003, artículos [1o](#), [2o](#), [4o](#), [5o](#) y [6o](#), "por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender (FE)". Decreto número 2020 de 2006, artículos [6o](#), [7o](#), [8o](#), [9o](#), [10](#) y [11](#), "por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo". Decreto número [567](#) de 2014, "por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones". Decreto número [1444](#) de 2014, "por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet) y se dictan otras disposiciones". 2. No quedan cobijados por la derogatoria de que trata el presente artículo los decretos que incorporan reglamentos técnicos, en particular: Decreto número [2644](#) de 1994, "por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente". Decreto número [1607](#) de 2002, "por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones". Decreto número [1477](#) de 2014, "por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales". Decreto número [1507](#) de 2014, "por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional". 3. No quedan derogadas las disposiciones que versan sobre asuntos pensionales, ni aquellas que tratan sobre la afiliación al sistema general de seguridad social. 4. Tampoco quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos que desarrollan leyes marco. 5. Igualmente, quedan excluidas de esta derogatoria las normas de naturaleza reglamentaria de este sector administrativo que, a la fecha de expedición del presente decreto, se encuentren suspendidas por la Jurisdicción Contencioso Administrativa, las cuales serán compiladas en este decreto, en caso de recuperar su eficacia jurídica. Los actos administrativos expedidos con fundamento en las disposiciones compiladas en el presente decreto mantendrán su vigencia y ejecutoriedad bajo el entendido de que sus fundamentos jurídicos permanecen en el presente decreto compilatorio.

2. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA. SUBSECCION B. Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE. Bogotá, D.C., dos (2) de abril de dos mil nueve (2009).



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

